2015D35187

Lijst van vragen

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Defensie over de brief van 29 mei 2015, houdende de Beleidsdoorlichting Flexibel Personeelssysteem Defensie (Kamerstuk 31 516, nr. 10).

Voorzitter van de commissie,
Ten Broeke

Adjunct-griffier van de commissie,
Mittendorff

Nr.	Vraag
1	Op welke wijze geeft u een vervolg aan de adviezen uit de beleidsdoorlichting?
2	Kunt u toelichten hoe de doelstellingen SMART worden opgesteld en welke indicatoren daarbij worden gebruikt?
3	Kunt u uitleggen op welke wijze het flexibel personeelssysteem wordt doorontwikkeld? Komen er nieuwe instrumenten of worden bestaande verbeterd?
4	Bent u voornemens het flexibel personeelssysteem nog eens te evalueren wanneer het beleid meer tijd voor effect heeft gehad en reorganisaties en bezuinigingen een minder grote rol spelen?
5	Welke dienst heeft de beleidsdoorlichting Flexibel Personeelssysteem opgesteld? Is dat conform de regels voor periodiek evaluatieonderzoek?
6	Was er een klankbordgroep of begeleidingscommissie betrokken bij het opstellen van de beleidsdoorlichting?
7	Welke data waren over de onderzochte periode 2008–2013 niet beschikbaar? Welke consequenties heeft dit voor de bevindingen?
8	Klopt het dat, ondanks het bestaan van een flexibel personeelssysteem (FPS), nog altijd sprake is van minimale looptijden per rang? Verschilt dit per krijgsmachtonderdeel? Wat zijn de effecten hiervan op de binding van talent aan de krijgsmacht? Moet de scheiding per krijgsmachtonderdeel wel in stand blijven? Graag een toelichting.
9	Zijn er in de praktijk uitzonderingen mogelijk waarbij deze looptijden worden losgelaten en meer wordt gekeken naar specifieke talenten van personeel, zodat sneller door de rangen kan worden gegaan dan gebruikelijk? Zo nee, waarom niet? Bent u voornemens hier meer ruimte voor te creëren, teneinde talent aan de krijgsmacht te binden?
10	Hoe zorgt u ervoor dat de meest geschikte en meest gemotiveerde militairen na hun 35e levensjaar behouden blijven voor de organisatie, zoals één van de doelen van FPS luidt? Wat wordt er gedaan – anders dan het bieden van toegang tot FPS3 – om hen te binden aan Defensie? Worden er op dit moment bindingspremies uitgekeerd door Defensie?
11	Op welke wijze gaat u de concurrentie aan met de civiele arbeidsmarkt om personeel te binden aan de organisatie? Kijkt u naar best practices uit het bedrijfsleven om talent aan te trekken en te binden aan de organisatie? Zo ja, zijn daarvan voorbeelden te noemen? Zo nee, waarom niet?
12	Is het bekend wat de belangrijkste redenen zijn waarom jonge officieren Defensie verlaten? Zo ja, wat zijn die redenen? Is het gebrek aan toekomstperspectief bij Defensie één van die redenen? Wat doet u om deze ontwikkeling te stoppen? Bij welke krijgsmachtonderdelen is hier sprake van?
13	Welke aandacht is er voor de oudste militairen werkzaam binnen Defensie? Wordt er scherp geselecteerd bij Defensie?
14	Kunt u toelichten op welke uitkomsten van de beleidsdoorlichting u de keuze voor versterking van de scholing baseert?

Nr.	Vraag
15	In de beleidsevaluatie valt te lezen dat één van de doelen van het FPS is «het bieden van een loopbaanperspectief aan iedere militair en het verhogen van de aantrekkelijkheid van de defensieorganisatie op de arbeidsmarkt door in het vooruitzicht stelen van een loopbaan tot ongeveer het 35e levensjaar.» Worden ook andere manieren benut om de defensieorganisatie aantrekkelijker te maken dan alleen het in het vooruitzicht stellen van een langere loopbaan? Zo ja, welke manieren zijn dat? Is het bieden van snellere doorgroeimogelijkheden voor talent daar één van? Graag een toelichting.
16	In de evaluatie staat te lezen dat het aannemelijk is dat gedurende de reorganisatie bij Defensie de werkonzekerheid centraal stond en derhalve in mindere mate de voortdurende talentontwikkeling. Is dat momenteel nog steeds het geval? Graag een toelichting.
17	Kunt u toelichten waarom u kiest voor intensivering van de loopbaanbegeleiding, terwijl uit de beleidsdoorlichting blijkt dat het niet mogelijk is gebleken het aantal loopbaangesprekken of het aantal militairen dat een of meerdere loopbaangesprekken heeft gehad uit de personeelssystemen te achterhalen?
18	Hoe kan het dat loopbaanbegeleiders loopbaanmogelijkheden al jaren onvoldoende in kaart hebben, hetgeen het geven van een gedegen loopbaanadvies bemoeilijkt, terwijl dat de primaire taak is van loopbaanbegeleiders? Wat betekent dit voor het perspectief dat aan militairen kan worden geboden? Verwacht u op korte termijn verbetering op dit punt? Zo nee, waarom niet? Zo ja, op welke wijze zal die verbetering tot stand worden gebracht?
19	Uit de evaluatie komt naar voren dat van «zoetjes-zuurtjes»-afspraken sinds de invoering van FPS geen sprake meer is. Op welke wijze worden de functies die algemeen als minder aantrekkelijk worden beschouwd onder militairen tegenwoordig gevuld, als daarover geen deals meer kunnen worden gesloten door er op termijn een aantrekkelijke functie tegenover te stellen?
20	Kunt u toelichten waarom u het Persoonlijk Ontwikkelplan POP niet opnieuw verbreedt, maar kiest voor de smalle interpretatie van onderbouwing van een opleidingsaanvraag van de militair?
21	In de evaluatie wordt genoemd dat het langer behouden van militairen in FPS fase 2 een aandachtspunt is. Wat wordt ondernomen om deze categorie militairen langer te binden aan Defensie? Op welke termijn verwacht u vooruitgang op dit punt?
22	Kunt u toelichten wat u bedoelt met het «flexibiliseren van het doorstroommoment»? Op welke conclusies van de beleidsdoorlichting baseert u dit voornemen, daar uit de beleidsdoorlichting blijkt dat het effect van dit sturingsinstrument onvoldoende tijd heeft gehad om zich te bewijzen?